

2017 年度点検・評価シート

※下記の指摘事項、課題を踏まえて、Ⅱ点検・評価 Ⅲ【達成目標】欄を記述してください。

（進捗状況を【現状説明】に記述し、必要に応じて新たに【目標】を設定する。）

2016 年度大学評価（認証評価）結果指摘事項 ＜概評＞ 学部における教育活動の評価については、学生による授業評価を活用しているが、学部としての評価やピアレビューは各学部とも行っていない。教員の資質向上を図る取組みについてはコンプライアンス研修等を行っているものの、より積極的に取り組んでいくことが期待される。教員組織の適切性の検証については、各学部の教授会を中心に行っているが、全学的な検証体制を構築することが期待される。
2016 年度外部評価委員会指摘事項 【特筆すべき事項】 全学人事委員会が設置された事は、評価できる。ほとんどの学部・研究科において、教員像や教員組織の編制方針が定められている。ただし、教員構成については、各学部で明確化するだけでなく、社会の要請、専門性、年齢構成や女性・外国人の比率などに配慮しつつ、大学全体として適切な教員構成を示す必要がある。その点においては、今後は、全学人事委員会の権限を高めることも必要と思われる。 【改善提言】 女性教員・外国人教員の少ない学科、教授職の高齢化が進んでいる学科は、適切な構成員比率をめざしてほしい。
前年度からの課題（2016 年度点検・評価シート IV 次年度への課題 より転記） 2017 年度に退職予定の専任教員に対する後任補充人事では、学科教育の目標およびそのカリキュラムに基づいた人事計画が求められるが、教員採用の過程において教員構成についても考慮しながら検討する。

Ⅰ 評価項目・担当部局

対象部局	スポーツ・健康科学部
評価基準 3	教員・教員組織 【自己評定 A】
点検・評価項目(1)	3-1 大学として求める教員像および教員組織の編制方針を明確に定めているか。
評価の視点	教員に求める能力・資質等の明確化
	教員構成の明確化
	教員の組織的な連携体制と教育研究に係る責任の所在の明確化
点検・評価項目(2)	3-2 学部・研究科等の教育課程に相応しい教員組織を整備しているか。
評価の視点	編制方針に沿った教員組織の整備
	授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備
点検・評価項目(3)	3-3 教員の募集・採用・昇格は適切に行われているか。
評価の視点	教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化
	規程等に従った適切な教員人事
点検・評価項目(4)	3-4 教員の資質の向上を図るための方策を講じているか。
評価の視点	教員の教育研究活動等の評価の実施
	教育活動・研究活動等の業績の公表状況
	ファカルティ・ディベロップメント（FD）の実施状況と有効性
点検・評価項目(5)	3-5 教員組織の適切性について定期的に検証を行っているか。
評価の視点	責任主体・組織、権限、手続きを明確にしているか。また、その検証プロセスを適切に機能させているか。

Ⅱ 点検・評価 対象期間は 2016 年 4 月～2017 年 5 月までとする。（教員数、学生数などのデータの基準日は 2017 年 5 月 1 日）

【点検・評価項目ごとの現状説明】

3-1	スポーツ・健康科学部は、大学および学部・学科の理念と目的を十分に理解し、熱意と創意あふれる教育と独創的な研究を行う教員を求める。また、教育研究だけでなく、大学と学部・学科の運営に積極的に参加することが求められる。 教員組織は、年齢、性別、国籍、研究分野、スポーツや医療に関する専門領域などを考慮しつつ、学部・学科の理念と目的を実現する教員構成となるよう編制に努める。教員組織の編制は、学園規則に定められた教員選考基準および学部の教員人事に関する内規に従って行う。 本学部は、スポーツ科学科と健康科学科がそれぞれ独自に、求める教員像と編制方針を定めている。別添資料を参照(B3-5 p.11～p.12)。 学部教育の組織的な推進については、両学科の教員からなる各種委員会（教務・予算・学会運営・入試広報・FD・地域連携・
-----	---

	国際交流・研究倫理審査等)を設置し、学部内の連携を図っている。また、学科ごとに同様の委員会を置き、学科固有の教育上の課題についても配慮し、教員間の意思疎通を図っている。これら各委員会による決定事項は学部教授会で報告・承認を受ける。
3-1	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 求める教員像・教員組織の編制方針の策定について【×】 具体的事例：
3-2	スポーツ・健康科学部はスポーツ科学科と健康科学科の2学科から構成される。教員組織は学部・学科の教育研究上の目的を達成するために編制され、専門教育・基礎教育・教養教育（全学共通科目）・外国語教育等を担当する専任教員を置いている。教員構成は以下のとおりである。 専任教員（特任教員を含む）は38人（教授23人、准教授8人、講師7人）で、大学設置基準によって定められた教員数を満たし、教員組織の編制方針に整合した編制が行われている。兼任教員は33人、専兼比率（専門教育科目必修科目）95.0%、専任教員1人当たりの学生数24.3人、年齢構成比率は61歳以上21.1%、60～51歳42.1%、50～41歳26.3%、40～31歳10.5%、30歳以下0%、女性教員比率26.3%、外国人数員比率0%である(d1-表2、B3-26 d2-表10、表5、表4)。 授業科目と担当教員の適合性については、学科および学部教務委員会が本学部の特徴である講義系/実技系科目のバランスを考慮しながら点検している（B3-22）。
3-2	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 （1）編制方針に沿った教員組織の整備について【×】 具体的事例： （2）授業科目と担当教員の適合性を判断する仕組みの整備について【×】 具体的事例：
3-3	教員の募集・採用・昇格に関しては、大学の教員選考基準に準拠し、スポーツ科学科と健康科学科のそれぞれにおいて内規を定め、所定の手続きに則って適切に行っている（A3-4-8）。 新規採用または昇格の審査の必要が生じた場合、当該学科から教授会にそのことが提案され、教授会承認のもとに教員選考委員会が設置される。選考委員会は候補者について、それぞれの学科が定めた教授・准教授・講師の職位別の学位資格、教育業績、研究業績等の基準に基づいて審査を行う。採用または昇格を可とした場合、教授会に報告提案が行われ、投票による採用・昇格の可否を判断する。出席教員の3分の2以上の同意をもって提案は承認される。 採用人事は原則として公募とし、教員の募集・採用・昇格は、明確な規程と手続きに則って、適切に行われている。 2017年度の採用人事に向け、各学科教務委員会において学科教育の目標およびそのカリキュラムに基づいた人事計画を検討するが、教員採用の過程において教員構成についても考慮しながら検討することを学部教授会に提案するとともに、教授会にて結成される選考委員会に、それらの採用方針を確認したうえで、採用人事を進める。 スポーツ科学科では、新カリキュラムに基づく将来を見据えた人事計画を検討し、定年退職にともなう後任教員採用の過程において考慮しながら進めていく。健康科学科は、看護学科設置に伴う人事異動による新規の人事採用時に、上記年齢構成を考慮しながら採用を進める。（根拠資料：大学評議会での人事計画表、学部教授会で選考委員会立ち上げ）
3-3	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 （1）教員の募集・採用・昇格等に関する規程および手続きの明確化について【×】 具体的事例： （2）規程等に従った適切な教員人事計画について【×】 具体的事例：
3-4	教員の教育活動の評価については、大学全体で実施されている「学生による授業評価アンケート」等で行い（B3-12）、教育の活性化に努めているが、教育研究を学部として評価する体制は整備されていない。教員による科研費取得件数および学内特別研究費取得件数は、それぞれ5件、0件となっており、研究への意欲的な取り組みを目指しているが、研究活動の評価およびその活性化を図る方策については、関連する委員会の設置を含めて検討中である。FD活動としては、学部FD委員会が2013年度「研究倫理の啓発」「大規模講義の授業効率 Up」、2014年度および2015年度「大学生における発達障害、精神障害」等のテーマで研究および教育活動に資する研修会を開催した（B3-19）。
3-4	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 （1）教員の教育研究活動等の評価の実施について【○】 具体的事例：スポーツ科学科は、今年度の教職課程再認定にむけて、学科主任を中心とする教職課程再認定プロジェクトチームを結成し、学科教員の研究業績・シラバスについてチェックするとともに、必要に応じて各教員に対して指導・助言を与える。作業の進捗・結果について、学科協議会・教授会にて報告・承認を得ながら取り組む。（根拠資料：教授会での報告）

	現在、学部として教育・研究活動を評価する体制が整備されていないが、今年度実施する教職課程再認定プロジェクトチームによる作業を基にして、教育研究活動をチェック・評価する仕組みを検討する。 (2) 教育活動・研究活動等の業績の公表状況について【○】 具体的事例：学部教授会において情報の更新を促したのち、学部 HP での教員の情報公開率について確認し、公開の状況を学部教授会で報告する。(根拠資料：教授会での報告) (3) ファカルティ・ディベロップメント (FD) の実施状況と、その有効性について【○】 具体的事例： 健康科学科では、2016 年度には FD 研修会「学生指導について意識しなければいけないこと」を実施した。スポーツ科学科では、FD 研修会「スラックライン実技講習」を実施した。(根拠資料：教授会での報告) 2017 年度は、スポーツ科学科は 2020 年のオリンピック・パラリンピックを迎えるに当たり、“オリ・パラ”に対する学生の関心を高めるために、オリ・パラ教育のあり方について研修を行う予定である。健康科学科では 2017 年 9 月 5 日、2018 年 3 月下旬での FD 研修会を予定している。(根拠資料：教授会での実施報告)
3-5	月 1 回のペースで開催している学科教務委員会では、当該年度の授業運営の実情について把握しながら科目編成・時間割についての課題を見出すとともに、次年度の科目編成・時間割について検討している。その作業において、現状のカリキュラムおよびカリキュラム改編の必要性も検討しているが、その際、翌年度を含めた短期・中期的観点からの教員採用人事計画について教務の視点からみた提案を学科会議に諮っている。この学科教務委員会－学科協議会の過程を通じて、教務委員・学科主任が中心となって、教員組織の適切性という観点からも検討している。
3-5	以下の評価の視点について、新たな取組の有無、または、継続している取組の成果の有無を【 】内に○・×で記入し、○の場合はその内容と結果を記述してください。 教員・教員組織の検証に関する責任主体・組織、権限、手続きについて【×】 具体的事例：

【効果が上がっている事項】

3-1	
3-2	
3-3	
3-4	
3-5	

【改善すべき事項】

3-1	
3-2	専任教員の年齢構成比率（40 歳以下の比率が低いことと、60～51 歳の比率が高い）と外国人教員がいないことは、今後の採用人事計画において学科のカリキュラム構成の点からの教員補充の必要性に合わせて検討してゆく。
3-3	
3-4	学部として教育・研究活動を評価する体制が整備されていない点と、研究活動の活性化を図る方策（教員活動状況評価表、教員表彰など）について検討する必要がある。
3-5	

Ⅲ 【達成目標】 目標の進捗状況は、「S：完全に達成」「A：概ね達成」「B：やや不十分」「C：不十分」で、評価する。

達成目標		目標達成の指標となるもの	評価					
			2014	2015	2016	2017	2018	
中期目標 (2014～ 2018)	3・2 教員の年齢構成、男女比率、外国人教員比率の改善	年齢構成については、大学基準協会の指標に準拠して、各年代の比率がそれぞれ30%を越えないようにする。また、男女比率、外国人教員比率も同指標に準拠する。	→			B	A	
	3・4 教員を対象とした FD 活動、研修会が組織的、恒常的に行われている。	報告書等で実施状況が確認できる。 教育研究業績評価チームを設置し、適切に評価するシステムの構築、また、教員活動状況評価表、教員表彰の検討を始める。	→			A	A	
16 年度 目標	3・2 教職課程の再認可に向けて、学科主任を中心として学科教務委員会の協力を得ながら、教職関連科目	学科協議会・学部教授会における教職再認可に向けての取り組みに関する報告。				A		

	担当教員の研究業績の確認、教職カリキュラムに組み込む科目の検討などの準備を進める。								
17 年度 目標	3-4 スポーツ科学科の教職課程再認定にむけて、学科教員の研究業績についてチェックし、各教員が業績を整えるようサポートする。 3-4 健康科学科では、教員の研究活動を活性化する目的で、業績の公開と評価方法について検討する。	申請手続き書類 教授会での進捗報告				S			
						C			

IV 評価専門委員会所見

3-4【現状】新たな取り組みが複数実施されたことは評価できます。

V 所見への対応

VI 次年度への課題

中期目標「3-4 教員を対象とした FD 活動、研修会が組織的、恒常的に行われている。」については、学部・学科において FD 活動を実施し、毎年の実績を積み重ねてきている。しかし、この目標達成の指標として「教育研究業績評価チームを設置し、適切に評価するシステムの構築、また、教員活動状況評価表、教員表彰の検討を始める。」と記しているが、今年度実施した教職課程再認定プロジェクトチームによる教育研究業績のチェック作業は実施したものの、“教育研究業績を適切に評価するシステム”を構築することは評価の方法・指標を見出す点から非常に難しい課題であると認識しており、したがって、教員活動状況評価表や教員表彰についても検討には至っていない。このことを踏まえ、目標達成の指標としての「評価システムの構築」および「評価表や教員表彰」については、これを取り下げ、「教育研究業績の評価に結びつく報告書等を、教授会もしくは研修会にて示す」ことができるようにしたい。

同様の理由により、17 年度目標の「3-4 健康科学科では、教員の研究活動を活性化する目的で、業績の公開と評価方法について検討する。」については、検討したものの実施に向けての見通しを立てることができなかった。したがって、次年度の取り組みとしては「3-4 健康科学科では、教員の研究活動を活性化に結びつくような、業績の公開方法について検討する。」と修正したい。

本項目の根拠資料（データ類、裏付けとなる資料）

A3-1 学校法人大東文化学園職員任免規則
A3-2 教員選考基準
A3-3 大東文化大学学則 ≪既出≫A1-1
A3-4-8 大東文化大学スポーツ・健康科学部教員選考規程
スポーツ科学科教員選考基準に関する内規
健康科学科教員選考基準に関する内規
A3-6 大東文化大学客員教員任用基準
A3-7 大東文化大学助教規程
A3-12 専任教員の教育・研究業績（CD-R）
B3-1 大東文化大学専任教員就業規則
B3-2 大東文化大学特任教員就業規則
B3-3 大東文化大学ホームページ大東文化大学の基準別基本方針 <http://www.daito.ac.jp/information/about/basicpolicy.html>
≪既出≫B1-5
B3-4 学科協議会規程
B3-5 学部・学科、研究科・専攻の求める教員像及び教員組織の編成方針
B3-11 学部長会議申し合わせ事項「全学対応教員（基礎教育科目）について」平成 20 年 6 月 2 日
B3-12 学生による授業評価アンケートと大学教育 2016 年度
B3-13 大東文化大学ホームページ 教員情報 <http://gyouseki.jm.daito.ac.jp/dbuhp/KgApp>
B3-19 平成 25 年度スポーツ・健康科学学部及びスポーツ・健康科学研究科 研究倫理審査委員会主催講演会「医療行為と司法・その課題と展望」

B3-21	大東文化大学ホームページ（自己点検・評価活動） http://www.daito.ac.jp/information/examine/inspection/index.html 《既出》B1-16
B3-22	2014 年度第 13 回スポーツ・健康科学部教授会議事録
B3-26	大学データ集 《既出》B1-22
＜大学基礎データ＞ d1-表 2 全学の教員組織	
〔追加資料〕	